

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah di bidang Industri dan Perdagangan.

#### **1.1.1 Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir**

Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir menetapkan visi dan misi yang merupakan sebagai gambaran yang ingin dicapai oleh instansi.

##### **a. Visi**

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan lima tahun kedepan dengan memperhatikan potensi, permasalahan, tugas pokok dan fungsi. Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir lima tahun kedepan adalah:

“Terwujudnya dunia Industri dan Perdagangan yang maju, kuat dan berdaya saing dengan berbasiskan potensi daerah”.

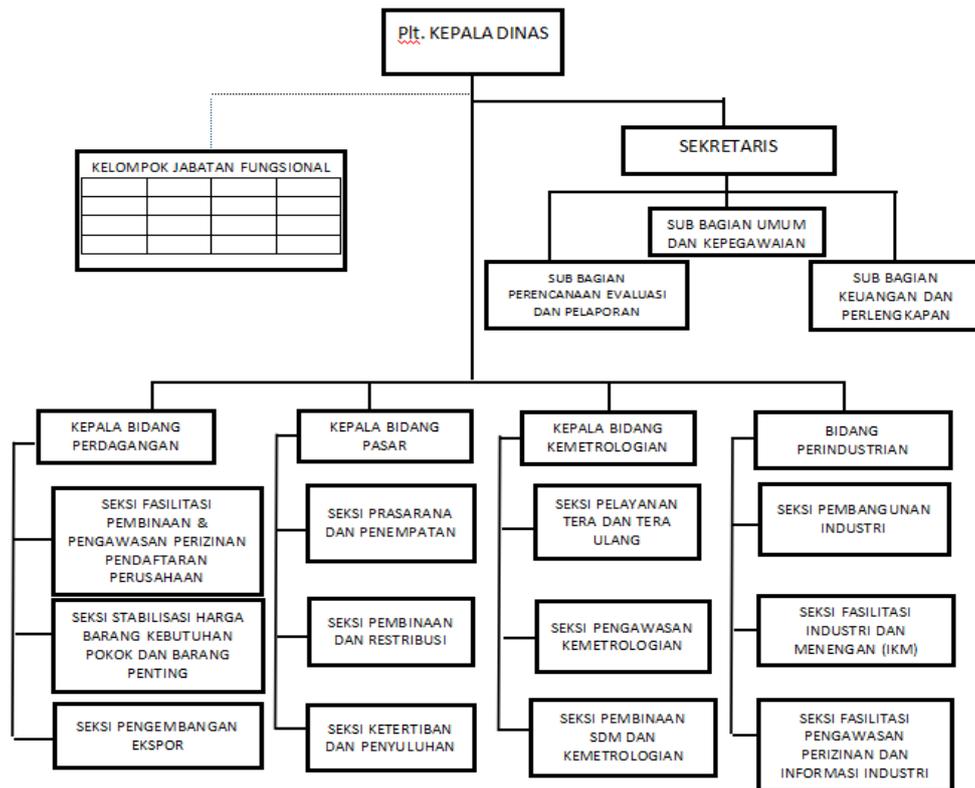
##### **b. Misi**

Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut diatas maka misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan pemanfaatan potensi daerah oleh dunia industri
- 2) Penguatan Struktur Industri Daerah.
- 3) Peningkatan akses pasar domestik, nasional dan internasional.
- 4) Meningkatkan daya saing produk lokal di pasar domestik, nasional, internasional.
- 5) Menciptakan iklim perdagangan yang kondusif bagi dunia usaha dan masyarakat.

### 1.1.2 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016 bahwa struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir**

*Sumber: Data Internal Instansi*

### 1.1.3 Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian

#### a. Tugas

Dinas Perdagangan dan Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang perdagangan dan Perindustrian.

#### b. Fungsi

Dinas Perdagangan dan Perindustrian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknik Urusan Pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian.
- 2) Pelaksanaan tugas teknis Urutan Pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian.
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis Urusan Pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian.
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi Urusan Pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan sektor perdagangan dan industri merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan pembangunan ekonomi suatu daerah. Dengan adanya otonomi daerah, pemerintah melalui Dinas Perdagangan dan Perindustrian (yang nantinya akan disebut sebagai Disdagtri) berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan dan pengembangan sektor perdagangan dan industri yang ada pada masing-masing daerah. Hal ini dikarenakan masing-masing daerah memiliki potensi yang berbeda-beda pada sektor ekonomi menurut Pradana, Domai, dan Suwondo, (2014:95-101). Dengan adanya otonomi daerah tersebut, Disdagtri dapat menyusun strategi yang sesuai dengan potensi dan peluang ekonomi daerah masing-masing. Tujuannya adalah tidak lain untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat disekitarnya dengan meningkatkan sektor perekonomian (detikriau.org).

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (yang nantinya disingkat dengan Inhil) merupakan salah satu faktor yang mendukung sektor ekonomi Indonesia, tepatnya di wilayah Riau. Berdasarkan laporan rencana strategis Inhil tahun 2018, Disdagtri Inhil ingin menciptakan sektor perdagangan dan industri yang mandiri, aktif, efisien untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas masyarakat Inhil. Masyarakat diharapkan mampu berkompetensi dan menghasilkan jasa yang berkualitas. Disdagtri Inhil juga berprinsip untuk menciptakan lingkungan perekonomian yang saling mendukung antar industri kecil dan industri menengah, sehingga hasil dari seluruh industri inhil dapat menerobos pasar global. Oleh karena

itu, siklus perdagangan lokal yang ada di Inhil serta perdagangan ekspor atau impor merupakan beberapa indikator produktivitas Disdagtri Inhil yang nyata dirasakan oleh masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi. Apabila produktivitas karyawan pada suatu instansi atau perusahaan tinggi, maka produktivitas instansi atau perusahaan juga akan tinggi, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan dan diteliti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Salbiah sebagai salah satu karyawan Disdagtri Kabupaten Inhil mengatakan bahwa kinerja karyawan pada Disdagtri Kabupaten Inhil terdapat beberapa kriteria penilaian yang terdiri dari Sangat Baik, yaitu di mana kinerja karyawan tersebut tinggi dan sudah melampaui target, Baik; yaitu kinerja karyawan yang sudah cukup bagus dan sudah melampaui target, Cukup Baik; yaitu kinerja karyawan yang sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai, Tidak Baik; yaitu kinerja karyawan yang kontribusinya selama bekerja di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan Sangat Tidak Baik; yaitu kinerja karyawan yang masih di bawah rata-rata atau masih belum terlihat kontribusinya dan belum tercapai targetnya. Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**NILAI KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN**  
**DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Performace Rating	2015		2016		2017	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	4	8,3%	7	14,5%	9	18.7%

*(Bersambung)*

(Sambungan)

Baik	17	35,4%	22	45,8%	26	54,1%
Cukup Baik	20	41,7%	13	27,1%	8	16,7%
Tidak Baik	3	6,3%	3	6,3%	2	4,2%
Sangat Tidak Baik	4	8,3%	3	6,3%	3	6,3%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 nilai kinerja karyawan Disdagtri Kabupaten Inhil dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada tahun 2015, karyawan di Disdagtri Kabupaten Inhil berjumlah 48 karyawan. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja Sangat Baik berjumlah 4 karyawan atau sebesar 8,3%. Karyawan yang mencapai tingkat Baik berjumlah 17 karyawan atau sebesar 35,4%. Untuk karyawan yang mencapai tingkat Cukup Baik berjumlah 20 karyawan atau sebesar 41,7%. Dan untuk tingkat Tidak Baik, terdapat 3 karyawan atau sebesar 6,3%. Sedangkan untuk karyawan yang masih berada di tingkat Sangat Tidak Baik berjumlah 4 karyawan atau sebesar 8,3%.
- b. Pada tahun 2016, karyawan di Disdagtri Kabupaten Inhil berjumlah 48 karyawan. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja Sangat Baik berjumlah 7 karyawan atau sebesar 14,5%. Karyawan yang mencapai tingkat Baik berjumlah 22 karyawan atau sebesar 45,8%. Untuk karyawan yang mencapai tingkat Cukup Baik berjumlah 13 karyawan atau sebesar 27,1%. Dan untuk tingkat Tidak Baik, terdapat 3 karyawan atau sebesar 6,3%. Sedangkan untuk karyawan yang masih berada di tingkat Sangat Tidak Baik berjumlah 3 karyawan atau sebesar 6,3%.
- c. Pada tahun 2017, karyawan di Disdagtri Kabupaten Inhil berjumlah 48 karyawan. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja Sangat Baik berjumlah 9 karyawan atau sebesar 18,7%. Karyawan yang mencapai tingkat Baik berjumlah 26 karyawan atau sebesar 54,1%. Untuk karyawan yang mencapai tingkat Cukup Baik berjumlah 8 karyawan atau sebesar 16,7%. Dan untuk tingkat Tidak Baik, terdapat 2 karyawan atau sebesar 4,2%. Sedangkan untuk karyawan yang masih berada di tingkat Sangat Tidak Baik berjumlah 3 karyawan atau sebesar 6,3%.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja karyawan Disdagtri Kabupaten Inhil masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan masih sedikit karyawan yang mencapai tingkat Sangat Baik yaitu sebesar 8,3% pada tahun 2015, 14,5% pada tahun 2016 dan 18,7% pada tahun 2017 serta masih ada karyawan yang berada di tingkat Sangat Tidak Baik di setiap tahunnya. Kinerja karyawan yang masih belum tercapai tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena kinerja merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan standar penilaian kinerja karyawan pada Disdagtri Kabupaten Inhil sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**STANDAR KINERJA KARYAWAN**

<b>Predikat</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Baik	> 90
Baik	75 – 89,99
Cukup Baik	65 – 74,99
Tidak Baik	50 – 64,99
Sangat Tidak Baik	0 – 49,99

*Sumber: Data Internal Perusahaan*

Faktor penting yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja dinyatakan baik apabila lingkungan kerja dapat menunjang jalannya kerja karyawan yang dapat membangkitkan semangat kerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan agar dalam melakukan pekerjaannya dapat maksimal, sehingga produktivitas yang dihasilkan juga bisa dimaksimalkan.

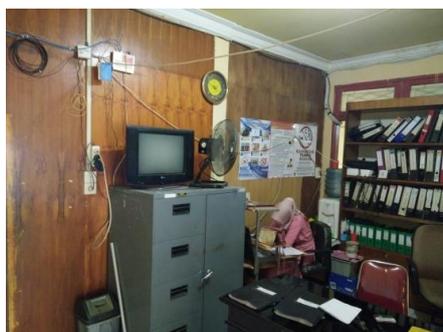
Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan akan merasakan aman, nyaman, tidak memiliki gangguan, dan merasa betah ditempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam berkerja dengan menggunakan waktu seefektif mungkin dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2013:10) menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Salah satu faktor lingkungan kerja yaitu adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik memiliki faktor-faktor yang harus diperhatikan yaitu sirkulasi udara,

suara/tingkat kebisingan, penerangan, kebersihan terkait kesehatan, keamanan, dan tata ruang. Udara yang sejuk yang membuat nyaman dalam bekerja, suara atau tingkat kebisingan yang tidak membuat kesulitan dalam bekerja, penerangan cahaya lampu yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, kebersihan yang membuat tidak terganggunya proses pekerjaan, keamanan yang cukup untuk melindungi kantor dan tata ruang yang dapat memudahkan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan sesuai yang termuat dalam penelitian Desmonda (2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Salbiah sebagai salah satu karyawan Disdagtri Kabupaten Inhil menyatakan bahwa keadaan kantor saat ini tidak sesuai dengan kriteria lingkungan kerja fisik yang baik, diketahui bahwa penyebab lingkungan kerja fisik yang tidak baik dikarenakan ruangan kantor tidak tertata dengan baik, kondisi lingkungan yang tidak bersih, penyejuk udara yang tidak berfungsi dengan baik, dan suara kebisingan yang berasal dari kendaraan yang melintas dijalan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu tingkat konsistensi karyawan kantor sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.

Kondisi tersebut dapat dilihat dari Gambar 1.2:



(a)



(b)

**Gambar 1.2 Tata Ruang Kantor Disdagtri Kabupaten Indragiri Hilir**

*Sumber:* Dokumentasi Peneliti 2018

Berdasarkan Gambar 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa beberapa ruangan terlihat tidak kondusif dikarenakan ruangan tidak tertata dengan rapi, kondisi ruangan yang tidak bersih dan juga sirkulasi udara yang tidak baik terlihat jelas pada Gambar 1.2 a dan Gambar 1.2 b bahwa ruangan kerja tidak memiliki ruang gerak yang cukup karena

terlihat barang yang padat ditempatkan pada satu tempat atau ruangan, hal-hal lain yang masih ada lingkungan kerja fisik yang mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan seperti kebisingan dari kendaraan dan kurangnya pencahayaan diruangan kerja ini sangat mengganggu tingkat konsistensi karyawan dalam bekerja sehingga sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Disdagtri Kabupaten Indragiri Hilir.

Sedangkan ruangan kerja lainnya sudah termasuk lingkungan kerja fisik yang baik terlihat pada Gambar 1.3 berikut ini :



**Gambar 1.3 Tata Ruang Kantor Disdagtri Kabupaten Indragiri Hilir**

*Sumber:* Dokumentasi Peneliti 2018

Berdasarkan Gambar 1.3 terlihat beberapa ruangan yang sudah memenuhi kriteria dalam lingkungan kerja fisik yang baik karena sudah memiliki tata ruang yang baik, bersih, sirkulasi udara yang cukup dan keamanan yang sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti ini lebih dalam lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir”**.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir?

- b. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Dari perumusan masalah yang sudah dilakukan maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Untuk untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **a. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **b. Bagi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik bagi kalangan akademis maupun masyarakat umum mengenai manajemen sumber daya manusia terkait dengan lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.